



ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ

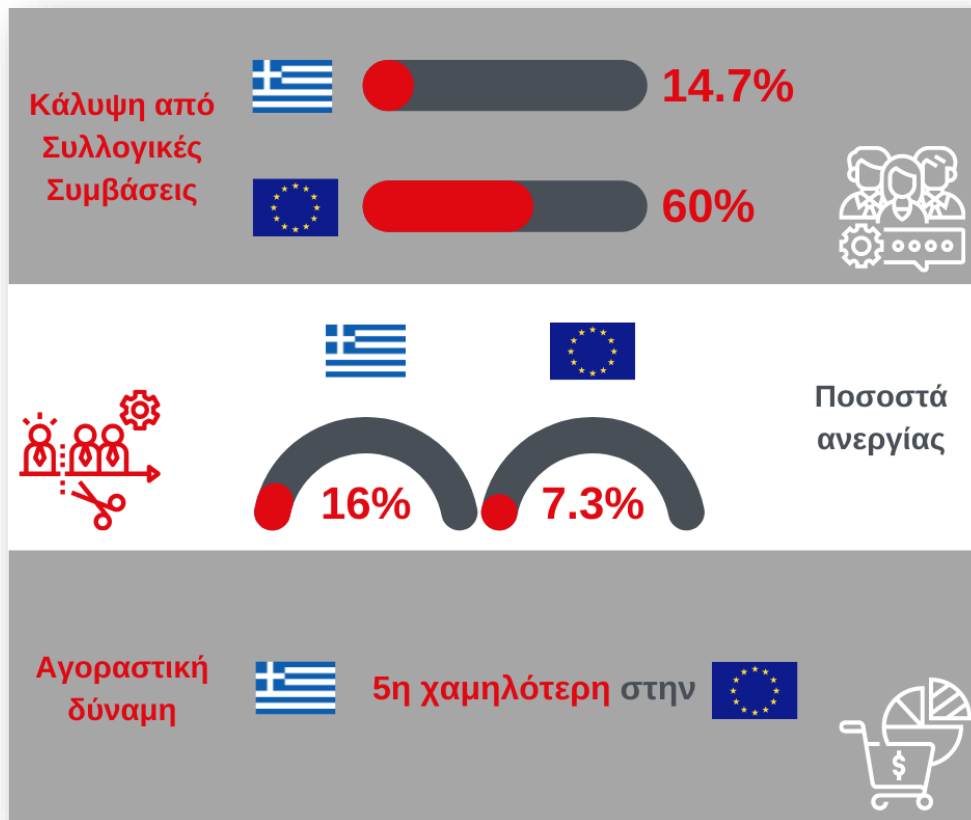
Πάνος Κορφιάτης¹

Η τελευταία πράξη εναντία στον κόσμο της εργασίας; Αναλύοντας το νομοσχέδιο για τα εργασιακά

Το νομοσχέδιο που κατατέθηκε από το Υπουργείο Εργασίας σε δημόσια διαβούλευση έρχεται να παρέμβει σε κρίσιμες πλευρές της εργασιακής σχέσης. Είναι επομένως πρωταρχικής σημασίας η απάντηση στο αν δίνει όντως δύναμη στον εργαζόμενο, όπως πολύ συχνά ισχυρίζεται η κυβέρνηση. Η απάντηση αυτή δεν μπορεί να δοθεί παρά μόνο αν λάβουμε υπόψη μας **τέσσερα πολύ βασικά δεδομένα.**

Πρώτον, η Ελλάδα δεν είναι μια ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Μια απλή σύγκριση αρκεί: το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι 14,7% έναντι 60% στην ΕΕ, το ποσοστό ανεργίας 16% έναντι του 7,3% ενώ η αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα είναι η 5η χαμηλότερη σε όλη την Ευρώπη. Αν το ζητούμενο είναι ο εναρμονισμός με το ευρωπαϊκό πρότυπο οι στοχεύσεις θα έπρεπε να ήταν πολύ διαφορετικές.

¹ Πρώην Ειδικός Γραμματέας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)



Δεύτερον, τη διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου. Η αναλογία ενός ανέργου για κάθε δύο θέσεις εργασίας συρρικνώνει τη διαπραγματευτική δύναμη του μεμονωμένου εργαζόμενου, αφού η αντικατάσταση όποιου δεν συμμορφώνεται με τις επιταγές της εργοδοσίας είναι εύκολη υπόθεση. Σε αυτό το πεδίο η μετατόπιση από τη συλλογική στην ατομική διαπραγμάτευση μεταφέρει το παιχνίδι στο πιο ευνοϊκό για τον εργοδότη γήπεδο.

Τρίτον, την έκταση της παραβατικότητας. Το εύρος και η έκταση της είναι πρωτοφανής, αφού σε μια από τις τέσσερις επιχειρήσεις που ελέγχει το ΣΕΠΕ εντοπίζονται παραβάσεις. Δεν είναι τυχαίο που σύμφωνα με έκθεση της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων η Ελλάδα αξιολογείται στην τελευταία θέση της ΕΕ στην αξιοπρέπεια στην απασχόληση. Απαραίτητο σε μια τέτοια πραγματικότητα είναι ότι νομοθετείται να ενσωματώνει εργαλεία ελέγχου της εφαρμογής του, καθώς είναι σίγουρο ότι στην εργασιακή καθημερινότητα το ραβδί θα λυγίσει προς τη μεριά της εργοδοτικής παραβατικότητας.



Τέταρτον, τη συγκυρία. Το τέλος της πανδημίας δεν διαφαίνεται στον άμεσο χρονικό ορίζοντα, ενώ ο κόσμος της εργασίας βρίσκεται σε μια κατάσταση ανασφάλειας και οικονομικής πίεσης εδώ και πάνω από έναν χρόνο. Ακόμα και στα βήματα αποκατάστασης της κανονικότητας κυρίαρχη είναι η διάσταση επαναδιαπραγμάτευσης όλων των παραμέτρων της εργασιακής σχέσης: μισθών, συνθηκών και ωραρίων. Η σχετικά πρόσφατη εμπειρία της οικονομικής κρίσης μας διδάσκει πως το κόστος προσαρμογής στην νέα κατάσταση θα μετατοπιστεί στους εργαζόμενους. Επομένως, τώρα περισσότερο παρά ποτέ απαιτούνται μέτρα προστατευτικά για τους εργαζόμενους.

Σκοπός του παρόντος άρθρου είναι η εξέταση των βασικών σημείων του νομοσχέδιου που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, κάνοντας χρήση της παραπάνω μεθοδολογίας. Τα σημεία που αφορούν παρεμβάσεις στα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τη συλλογική εκπροσώπηση δεν θα εξεταστούν. Αποτελούν σημαντικές παρεμβάσεις με ιδιαίτερα δυσμενείς επιπτώσεις που απαιτούν τον δικό τους χώρο.

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας: Ελευθερία ή απορρύθμιση ;

Η ρύθμιση για τη **διευθέτηση του χρόνου εργασίας** – έπειτα από πρόταση του εργαζόμενου και με βασική αρχή ως και δύο ώρες ημερήσιας εργασίας χωρίς πρόσθετη αμοιβή με αντιστάθμισμα ίσης χρονικής διάρκειας μειωμένο ωράριο ή άδεια εντός εξαμήνου – είναι η βασική τομή που φέρνει το νομοσχέδιο. Αφορά το σύνολο του εργατικού δυναμικού με πλήρη απασχόληση και **ανατρέπει ριζικά την έννοια του ωραρίου**. Οι εργαζόμενοι θα εργάζονται επιπλέον ώρες χωρίς καμία αμοιβή, ενώ μέχρι τώρα αμείβονταν με το 120%-140% του ωρομισθίου τους. Η **απώλεια εισοδήματος** που προκύπτει είναι προφανής, πόσο μάλλον όταν οι υπερωρίες ήταν ένα σημαντικό ποσοστό των μηνιαίων αποδοχών σε μια αγορά εργασίας που το επίπεδο μισθών είναι ιδιαίτερα χαμηλό.

Η **ατομική διαπραγμάτευση** του μέτρου αντί να δίνει ελευθερία στον εργαζόμενο στην ουσία χτίζει έναν νέο μηχανισμό νομιμοποίησης του δίκιου του ισχυρότερου. Ακριβώς επειδή ο εργαζόμενος είναι εξαρτημένος από τον εργοδότη του – που μπορεί ανά πάσα στιγμή και χωρίς αιτιολόγηση να τον απολύσει – η δυνατότητα του να αρνηθεί να μπει στη διαδικασία μιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας κατά παραγγελία του εργοδότη είναι εξαιρετικά περιορισμένη. Πόσο μάλλον όταν μιλάμε όχι στο πεδίο της θεωρίας αλλά σε αυτό της ελληνικής αγοράς εργασίας με εκτεταμένη ανεργία και σχεδόν απόλυτο διευθυντικό δικαίωμα.

“

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ατομική βάση θα φέρει την πλήρη απορρύθμιση του χρόνου εργασίας, όχι μόνο για τις προβλέψεις που εισάγει αλλά και για το πώς θα εφαρμοστούν αυτές στην πράξη. Η εμπειρία δείχνει ότι τέτοιου τύπου ευελιξίες συνοδεύονται από άνοδο της παραβατικότητας· η ευελιξία γίνεται ευκαιρία παράκαμψης της εργατικής νομοθεσίας.

”

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ατομική βάση θα φέρει την πλήρη απορρύθμιση του χρόνου εργασίας, όχι μόνο για τις προβλέψεις που εισάγει αλλά και για το πώς θα εφαρμοστούν αυτές στην πράξη. Η εμπειρία δείχνει ότι τέτοιου τύπου ευελιξίες συνοδεύονται από άνοδο της παραβατικότητας: **η ευελιξία γίνεται ευκαιρία παράκαμψης της**



εργατικής νομοθεσίας. Τουλάχιστον τρία σημεία αφήνουν ελεύθερο πεδίο σε παραβατικές πρακτικές.

Πρώτον, η επιλεκτικότητα και ο διαχωρισμός της εργατικής νομοθεσίας. Αν ο εργοδότης πιέσει τον εργαζόμενο μπορεί να τον οδηγήσει με τη «συναίνεσή» του σε ένα πιο ευνοϊκό για τον εργοδότη καθεστώς αμοιβών και ωραρίων. Θεσμοθετείται έτσι ένα **κίνητρο πίεσης των εργαζομένων** και ένας **μηχανισμός επιβράβευσης των χειρότερων εργοδοτών.**

Δεύτερον, τη δυσκολία ελέγχου του μέτρου. Για να εξακριβωθεί τυχόν παράβαση **θα πρέπει να ελέγχεται η επιχείρηση δύο φορές, μια για την μη υπέρβαση του διευρυμένου ωραρίου και μια για την τήρηση του μειωμένου ωραρίου.** Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι στην ουσία ο εργαζόμενος συσσωρεύει ώρες που πρέπει κάποια στιγμή μέσα στο εξάμηνο να αντισταθμίσει, η δυνατότητα εντοπισμού παραβατικών πρακτικών μειώνεται αισθητά.

Τρίτον, με βάση το ίδιο το νομικό πλαίσιο που ισχύει σήμερα υπάρχουν σημαντικά κενά που ακυρώνουν κάθε δυνατότητα ελέγχου. Το πιο χαρακτηριστικό είναι ο **τρόπος δήλωσης των ετήσιων αδειών**, οι οποίες δηλώνονται στις αρχές του επόμενου χρόνου αναδρομικά. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι ένας εργοδότης μπορεί να δηλώσει σαν μέρες άδειας στο πλαίσιο της διευθέτησης, μέρες δουλειάς χωρίς ούτε το ΣΕΠΕ ούτε ο ίδιος εργαζόμενος να μπορούν να αντιδράσουν. Το κενό αυτό είχε καλυφθεί από τη διάταξη του ν. 4611/2019 που όριζε τη δήλωση των αδειών το αργότερο έως την πρώτη ώρα του ωραρίου της ημέρας που ο εργαζόμενος κάνει χρήση της άδειας του. Για άγνωστους λόγους η διάταξη αυτή παραμένει ανενεργή καθώς δεν εκδόθηκαν ποτέ οι σχετικές υπουργικές αποφάσεις.

Στην πράξη σε πολύ μεγάλο βαθμό θα έχουμε **το χειρότερο δυνατό σενάριο:** και απλήρωτες ώρες εργασίας για τους εργαζόμενους και καταστρατήγηση του δικαιώματός του να αντισταθμίζουν τις ώρες επιπλέον εργασίας με ανάπαυση ή μειωμένο ωράριο.

“

Στην πράξη σε πολύ μεγάλο βαθμό θα έχουμε **το χειρότερο δυνατό σενάριο:** και απλήρωτες ώρες εργασίας για τους εργαζόμενους και καταστρατήγηση του δικαιώματός του να αντισταθμίζουν τις ώρες επιπλέον εργασίας με ανάπαυση ή μειωμένο ωράριο.

”



Υπάρχουν όμως επαρκείς ασφαλιστικές δικλείδες για να αποτρέψουν καταχρηστικές πρακτικές; Η προστασία από απόλυση εφόσον ο εργαζόμενος αρνηθεί πρόταση του εργοδότη δεν συνιστά επαρκή προστασία. Όχι μόνο γιατί το μόνο μέσο για να αποδειχτεί το ζητούμενο και να ανακληθεί η απόλυση είναι η προσφυγή στα δικαστήρια, κάτι που απαιτεί χρήματα και χρόνο – καθώς ο ορίζοντας ολοκλήρωσης μιας τέτοιας διαδικασίας φτάνει σε αρκετές περιπτώσεις τα πέντε χρόνια. Αλλά και γιατί έχουμε το **προηγούμενο** αντίστοιχης ρύθμισης για την περίπτωση άρνησης πρότασης μετατροπής σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερική. Το πόσο αποτελεσματική φαίνεται από το γεγονός ότι τον καιρό της ψήφισης της το 2010, η μερική απασχόληση βρίσκονταν κάτω από το 10% του εργατικού δυναμικού για να σταθεροποιηθεί στο 30% μόλις πέντε χρόνια αργότερα.

Ιδιαίτερης συζήτησης χρήζει η **πρόβλεψη για θέσπιση κάρτας εργασίας** μέσω της οποίας «ο εργαζόμενος θα μπορεί να ελέγχει τον εργοδότη του». Η ψηφιακή κάρτα εργασίας **δεν αναβαθμίζει την ελεγκτική δράση του ΣΕΠΕ, όπως συχνά ακούγεται**. Τα ωράρια ήδη προδηλώνονται ηλεκτρονικά και σε πραγματικό χρόνο στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, ενώ οι Επιθεωρητές έχουν πρόσβαση σε αυτά ανά πάσα στιγμή. Η συνάρτηση με τη «θωράκιση της διευθέτησης εργασίας» είναι **παραπλανητική**, καθώς ο χρόνος και το εύρος εφαρμογής του μέτρου είναι ακόμα απροσδιόριστα – σε

“Οι ίδιοι εργαζόμενοι που τρέχουν στις σκάλες για να μην τους καταγράψει ο έλεγχος του ΣΕΠΕ δεν θα χρησιμοποιήσουν την κάρτα εργασίας για να καταγράψουν κάθε ώρα της δουλειάς τους, γιατί πολύ απλά θα συνεχίσουν να ζουν κάτω από καθεστώς εργοδοτικής τρομοκρατίας.”

κάθε περίπτωση τουλάχιστον αρχικά θα αφορά μόνο μεγάλες επιχειρήσεις. **Το πιο προβληματικό όμως είναι η λογική του μέτρου.** Η παραβατικότητα υπάρχει γιατί οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να βάλουν όρια στις παραβατικές πρακτικές από μόνοι τους στον χώρο δουλειάς τους. Για αυτό χρειάζεται η παρέμβαση ενός εξωτερικού μηχανισμού όπως η Επιθεώρηση Εργασίας. Η ψηφιακή κάρτα από μόνη της δεν μπορεί να αλλάξει αυτή τη θεμελιώδη

πραγματικότητα. Οι ίδιοι εργαζόμενοι που τρέχουν στις σκάλες για να μην τους καταγράψει ο έλεγχος του ΣΕΠΕ δεν θα χρησιμοποιήσουν την κάρτα εργασίας για να καταγράψουν κάθε ώρα της δουλειάς τους, γιατί πολύ απλά θα συνεχίσουν να ζουν κάτω από καθεστώς εργοδοτικής τρομοκρατίας. Τέλος, **η μετάθεση της ευθύνης**

στους εργαζόμενους θα υπονομεύσει τόσο τη νομιμότητα των προστίμων στον εργοδότη όσο και τη δυνατότητα δικαστικής διεκδίκησης των υπερωριών από τον εργαζόμενο. **Γιατί να είναι υπεύθυνος ο εργοδότης αν ο εργαζόμενος δηλώνει ο ίδιος τα ωράρια του;**

Η λογική της **απορρύθμισης του χρόνου εργασίας** όμως δεν μένει μόνο στη διευθέτηση. **Υπάρχει ολόκληρη δέσμη μέτρων προς αυτή την κατεύθυνση:**

- ✓ **Αυξάνεται το ανώτατο όριο υπερωριών** στις 150 ώρες ετησίως (από 120 σήμερα για τις υπηρεσίες και 96 για τις βιομηχανίες – στις οποίες ήδη είχε αυξηθεί από 60 σε 96), ενώ δίνεται η δυνατότητα για **κυριακάτικη λειτουργία** σε μια σειρά επιχειρήσεων.
- ✓ Παρέχεται **εξαίρεση από την προαναγγελία των ωραρίων και των υπερωριών για τους οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων**. Πρόκειται για ευθεία εξυπηρέτηση προς συγκεκριμένους εργοδοτικούς κύκλους, που στην ουσία νομιμοποιεί κάθε παραβατική συμπεριφορά χωρίς καν να λαμβάνει υπόψη ούτε καν τις συνέπειες για την οδική ασφάλεια.
- ✓ Θεσπίζεται το **διακεκομμένο ωράριο στη μερική απασχόληση**. Η ακραία ευελιξία του να μπορεί να δουλεύει κάποιος δύο ώρες το πρωί και δύο το βράδυ, ελαστικοποιώντας πλήρως όχι μόνο τη δουλειά αλλά και τη ζωή, αποτελεί το καλύτερο παράδειγμα της λογικής του νομοσχέδιου. Ταυτόχρονα, επειδή σε πάρα πολλές περιπτώσεις μερικής απασχόλησης υποκρύπτεται υποδηλωμένη εργασία, η πρόβλεψη αυτή κάνει πιο δύσκολη τη θέση των ελεγκτικών μηχανισμών, πριμοδοτώντας την παραβατικότητα.
- ✓ Προβληματικός είναι και ο τρόπος που ορίζεται το **διάλειμμα**. Το γεγονός ότι δεν αποτελεί χρόνο εργασίας δίνει τη δυνατότητα να χρησιμοποιείται έμμεσα για να αναγκαστεί ο εργαζόμενος σε απλήρωτη εργασία παρατείνοντας έτσι το ωράριο έως και 30 λεπτά. Ακριβώς επειδή το διάλειμμα δίνεται για να αναπληρώσει την εργασιακή του δύναμη θα έπρεπε να θεωρείται χρόνος εργασίας.

Ζητούμενο του νομοσχέδιου είναι να θεσμοθετηθεί με κάθε δυνατό τρόπο ο καθορισμός του χρόνου εργασίας προς όφελος των εργοδοτών. Η επέκταση του διευθυντικού δικαιώματος, άμεσα ή έμμεσα, και η συμπίεση του μισθολογικού κόστους είναι τα πραγματικά αποτελέσματα που επιφέρει. Ακολουθούνται έτσι πιστά

οι υποδείξεις του σχεδίου Πισσαρίδη: περισσότερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις και μείωση του κόστους των υπερωριών. **Μια τέτοια εξέλιξη όχι μόνο δεν είναι προς όφελος του κόσμου της εργασίας αλλά είναι βαθιά αντιαναπτυξιακή, προκρίνοντας την υπερεκμετάλλευση όσων εργάζονται ήδη αντί της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.**

Δείγμα της μονομέρειας του νομοσχεδίου είναι και η αλλαγή στο καθεστώς προστασίας από τις απολύσεις. Με αυτό όχι μόνο ο εργαζόμενος μπορεί να χάσει το δικαίωμα επαναπρόσληψης μετά από αίτημα του εργοδότη, αλλά και το ύψος της σε αντιστάθμισμα αποζημίωσης σχετικοποιείται ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και σε κάθε περίπτωση από 3 έως 24 μισθούς. Πέρα από τη μη επανόρθωση της αδικίας σε βάρος του εργαζόμενου λειτουργεί σε κατεύθυνση ενθάρρυνσης των απολύσεων αφού πλέον ο εργαζόμενος θα πρέπει να αναλωθεί σε μια πολύχρονη και πολυδάπανη διαδικασία χωρίς την προοπτική επιστροφής του στη θέση εργασίας του.

ΣΕΠΕ: Είναι επιλογή αναβάθμισης η μετατροπή του σε ανεξάρτητη αρχή;

8

Η πρόθεση μετατροπής του ΣΕΠΕ σε ανεξάρτητη αρχή θα πρέπει να αξιολογηθεί συνολικά, με κριτήριο το πως συντελεί στον αποτελεσματικό έλεγχο της αγοράς εργασίας. **Αυτό που διακυβεύεται δεν είναι η οργανωτική μορφή μιας δημόσιας υπηρεσίας αλλά το επίπεδο της προστασίας των εργαζόμενων.**

Μέχρι στιγμής τα δεδομένα είναι πολύ συγκεκριμένα: το κείμενο του νομοσχεδίου αναλώνεται σχεδόν αποκλειστικά στις αρμοδιότητες και τον τρόπο εκλογής του Διοικητή και του Συμβουλίου Διοίκησης. **Αν ο σκοπός ήταν μια συνολική προσπάθεια αναβάθμισης του ΣΕΠΕ θα είχαμε μπροστά μας μια συνολική νομοθετική παρέμβαση στην κατεύθυνση της οργανωτικής και θεσμικής ενδυνάμωσής του.** Αντίθετα έχουμε μια αιφνιδιαστική κίνηση, χωρίς διάλογο ούτε καν σε υπηρεσιακό επίπεδο, μέσα από ένα έλλειπες και αποσπασματικό νομοθέτημα που επικεντρώνεται κυρίως στον τρόπο επιλογής του Διοικητή, χωρίς καμία ουσιαστική αναφορά στην ανάγκη για επιπλέον στελέχωση του νέου οργανισμού.



Αυτό που ξεχνά η κυβέρνηση, είναι πως το ΣΕΠΕ δεν είναι εισπρακτικός μηχανισμός, όπως η ΑΑΔΕ με την οποία η κυβέρνηση επιλέγει να συγκρίνει συνέχεια τον νέο οργανισμό. **Είναι το βασικό μέσο για να εξασφαλιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων στην πράξη.** Σαν τέτοιο, η αποστολή του από τη φύση της του επιβάλλει να λειτουργεί με κοινωνικό κριτήριο, υπέρ του αδύνατου. Εδώ προκύπτει η ουσιαστική διαφορά για τον ρόλο του: θα αρκείται στο να διεκπεραιώνει τα βασικά, τρέχοντας πίσω από την παραβατικότητα ή θα αποτελεί ενεργό παράγοντα παρέμβασης στην αγορά εργασίας, με σχέδιο και σαφή προσανατολισμό. Αν η απάντηση στο παραπάνω ερώτημα είναι οι πράξεις, μόνο η ήδη νομοθετημένη κατακόρυφη μείωση του ύψους των προστίμων – το σημαντικότερο μέσο για την αποτελεσματική δράση κάθε ελεγκτικού μηχανισμού – αρκεί για να κάνει σαφή την επιλογή της κυβέρνησης. **Η ανεξάρτητη αρχή εξυπηρετεί ιδανικά μια επιλογή για ένα ΣΕΠΕ περιορισμένης παρεμβατικότητας.**

“

Αυτό που ξεχνά η κυβέρνηση, είναι πως το ΣΕΠΕ δεν είναι εισπρακτικός μηχανισμός, όπως η ΑΑΔΕ με την οποία η κυβέρνηση επιλέγει να συγκρίνει συνέχεια τον νέο οργανισμό. **Είναι το βασικό μέσο για να εξασφαλιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων στην πράξη.**

”

Επιπλέον, **κινδυνεύει με οριστική ακύρωση ο κομβικός ρόλος που θα έπρεπε να έχει το Σώμα στον σχεδιασμό και στην εκπόνηση πολιτικών.** Σε μια τόσο παραβατική αγορά εργασίας δεν μπορεί να νομοθετούνται μέτρα χωρίς ασφαλιστικές δικλείδες και προβλέψεις που να διασφαλίζουν την εφαρμογή τους στην πράξη. Το είδαμε άλλωστε τα προηγούμενα δύο χρόνια. Σειρά μέτρων, όπως οι αναστολές συμβάσεων χωρίς προδήλωση και η αναστολή δήλωσης ωραρίων «λόγω πανδημίας», που αγνοούσαν πλήρως τη διάσταση του ελέγχου, δημιούργησαν ένα διάτρητο πλαίσιο νομιμοποίησης της παρανομίας. **Η συσσωρευμένη γνώση για την πραγματική κατάσταση της αγοράς εργασίας και το πώς λειτουργεί στην πράξη η εργατική νομοθεσία είναι απαραίτητες για την άσκηση συγκροτημένης πολιτικής υπέρ των εργαζόμενων.** Σε μια «απολίτικη» ανεξάρτητη αρχή, η σημερινή περιθωριοποίηση του ΣΕΠΕ από τη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι πολύ εύκολο να παγιωθεί.

Καθόλου ήσσονος σημασίας ζήτημα δεν είναι **η μετάβαση από το «παλιό» στο «νέο» ΣΕΠΕ.** Η ασάφεια για το πότε θα γίνει και για τη δομή του οργανισμού



αφήνουν σημαντικά ερωτηματικά. Δεν είναι γνωστή η κατανομή των οργανικών μονάδων ενώ το σύνολο των Επιθεωρητών μπαίνει σε μια περίοδο αβεβαιότητας για τον μελλοντικό του ρόλο. Παράλληλα, η χρονική στιγμή έναρξης λειτουργίας της ανεξάρτητης αρχής είναι στη διακριτική ευχέρεια του Υπουργού Εργασίας. Με τις πιο αισιόδοξες προβλέψεις απαιτούνται ένα με δύο χρόνια για την εκπλήρωση των προαπαιτούμενων βημάτων. Αυτό συνεπάγεται **μια μεταβατική περίοδο άγνωστης διάρκειας με τη συνεπακόλουθη χαλάρωση της δράσης και αδυναμίας ουσιαστικού προγραμματισμού του ΣΕΠΕ**, τη στιγμή που η εργασία στην Ελλάδα θα περνάει τη δεύτερη μεγάλη κρίση της μετά το 2010. **Ο κίνδυνος η Επιθεώρηση Εργασίας να αδρανήσει δια της μετάβασης τη στιγμή που είναι περισσότερο από ποτέ αναγκαία είναι παραπάνω από υπαρκτός.**

Τα τελευταία χρόνια το ζήτημα του ελέγχου της αγοράς εργασίας αναδείχθηκε στη δημόσια συζήτηση. Και μόνο το ότι η ύπαρξη του ΣΕΠΕ και η δράση του έγινε ευρύτερα γνωστή μετατόπισε τα όρια στις σχέσεις εργαζόμενων–εργοδοτών. **Η μετατροπή του σε ανεξάρτητη αρχή έρχεται να σηματοδοτήσει την απόσυρση του από τον δημόσιο χώρο.** Πλέον, **η εκάστοτε πολιτική εξουσία θα μπορεί να αποποιείται των ευθυνών της** για το πώς εφαρμόζεται στην πράξη η εργατική νομοθεσία. Αντί να κινητοποιείται για να ανταποκριθεί στις ανάγκες και τις προσδοκίες των εργαζόμενων, θα τους παραπέμπει σε μια ακόμα ανεξάρτητη αρχή.

Συνοπτικά: Αναβάθμιση ενός ελεγκτικού μηχανισμού σημαίνει αναβαθμισμένοι πόροι, αναβαθμισμένες δομές και επαρκής στελέχωση. Και το σημαντικότερο: **η δυνατότητα του ΣΕΠΕ να δράσει αποτελεσματικά είναι ευθεία συνάρτηση της εργατικής νομοθεσίας που ελέγχει.** Το παρόν νομοσχέδιο δεν ανταποκρίνεται στις προϋποθέσεις μιας πραγματικής αναβάθμισης του ΣΕΠΕ, ενώ επιπλέον αποδυναμώνει αντί να ενισχύει την εργατική νομοθεσία. Το μόνο πραγματικό αποτέλεσμα είναι ότι από εδώ και πέρα ο Υπουργός Εργασίας δεν θα έχει την πολιτική ευθύνη για την λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας. **Είναι αυτός και ο πραγματικός σκοπός;**

Αξιολογώντας τις θετικές διατάξεις

Σίγουρα η ενσωμάτωση των διεθνών συμβάσεων για βία και την παρενόχληση στους χώρους δουλειάς και της ευρωπαϊκής οδηγίας για την επέκταση των δικαιωμάτων των γονέων αποτελούν θετικό βήμα. Όμως τόσο η έκταση και το εύρος των θετικών αποτελεσμάτων των παραπάνω διατάξεων σε σχέση με τα όσα αρνητικά εισάγονται, όσο και η απόσταση από την ψήφιση τους μέχρι την εφαρμογή τους στην πράξη δεν μπορούν να ανατρέψουν τον συνολικό χαρακτήρα του νομοσχεδίου. Αναμφίβολα θετική είναι η διάταξη για την **εξίσωση της αποζημίωσης απόλυσης εργατοτεχνιτών και υπάλληλων**. Όμως ακόμα και σε σημεία που επικοινωνούνται με θετικό τρόπο δεν λείπουν επιμέρους ή συνολικά προβλήματα.

“

Παρά το ότι το ίδιο το κράτος επέβαλε την τηλεργασία από τον Μάρτιο του 2020, η καθυστέρηση στη θεσμοθέτηση μέτρων προστασίας υπήρξε αδικαιολόγητη. [...] Αποτέλεσμα αυτής της καθυστέρησης είναι να έχει καθιερωθεί ήδη ένα αρνητικό περιβάλλον, καθώς δυσμενείς όροι εργασίας έχουν ήδη επιβληθεί και εφαρμοστεί για μήνες.

”

Η τηλεργασία είναι η νέα μεγάλη πρόκληση, καθώς η πανδημία απλά επιτάχυνε μια ήδη υπαρκτή τάση. Παρά το ότι το ίδιο το κράτος επέβαλε την τηλεργασία από τον Μάρτιο του 2020, η **καθυστέρηση** στη θεσμοθέτηση μέτρων προστασίας υπήρξε αδικαιολόγητη. Δεκάδες νομοθετικές παρεμβάσεις πέρασαν στο ίδιο διάστημα με κάθε τρόπο από τη Βουλή, ενώ οι διαρροές ακόμα και για το περιεχόμενο των διατάξεων έχουν δει το φως της δημοσιότητας

από το περασμένο καλοκαίρι. **Αποτέλεσμα αυτής της καθυστέρησης είναι να έχει καθιερωθεί ήδη ένα αρνητικό περιβάλλον, καθώς δυσμενείς όροι εργασίας έχουν ήδη επιβληθεί και εφαρμοστεί για μήνες.** Αν η γενίκευση του μέτρου είχε συνοδευτεί από τη θεσμοθέτηση προστατευτικών ρυθμίσεων, σίγουρα η προστασία των εργαζομένων θα ήταν πολύ περισσότερο αποτελεσματική.

Επιπλέον δύο ακόμα σημεία χρήζουν αναφοράς. Πρώτον, η **απουσία ρητών υποχρεώσεων για τον εργοδότη σε ό,τι αφορά την ασφάλεια και την υγεία του εργαζόμενου**. Δεύτερον, η **γενική υποχρέωση κάλυψης του κόστους του εξοπλισμού και της τηλεργασίας από τον εργοδότη επαναλαμβάνει αυτό που**

ήδη ισχύει (άρθρο 5 του ν. 3846/2010) και έχει αποδειχτεί αναποτελεσματικό. Ακριβώς επειδή το ύψος του παραπάνω κόστους δεν είναι καθορισμένο, σε περίπτωση διαφωνίας με τον εργοδότη ο εργαζόμενος δεν έχει άλλη επιλογή παρά να προσφύγει στα δικαστήρια. Αντίθετα **αν προβλεπόταν ένα καθορισμένο ποσοστό του μισθού σαν αποζημίωση**, θα δίνονταν και η δυνατότητα ελέγχου στο ΣΕΠΕ και η αποτελεσματικότητα του μέτρου θα ήταν πολύ μεγαλύτερη. Σε κάθε περίπτωση τα προβλεπόμενα δεν αποτελούν παρά μια **αφετηρία**. Η φύση της τηλεργασίας, η δυσκολία ελέγχου και οι πολύπλευρες επιπτώσεις της απαιτούν μια πολύ πιο συγκροτημένη και συνεπή προσπάθεια.

Τέλος, **τα όσα προβλέπονται για τους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες σε καμία περίπτωση δεν αποτελούν διεύρυνση δικαιωμάτων**. Σε αντίθεση με την ευρωπαϊκή τάση να υποχρεώνονται οι πλατφόρμες να αναγνωρίζουν όσους απασχολούν σαν εργαζόμενους, **αυτό που συμβαίνει είναι η νομιμοποίηση της απασχόλησης με συμβάσεις υπηρεσιών ή έργου**. Ακόμα και ο τρόπος που ορίζονται τα κριτήρια είναι περισσότερο ευνοϊκός για τις ψηφιακές πλατφόρμες παρά για όσους δουλεύουν σε αυτές. Αντί να ορίζονται κριτήρια για το τι είναι εξαρτημένη εργασία ορίζονται για το τι είναι παροχή υπηρεσιών, σαν να νομοθετούσαν οι ίδιες οι πλατφόρμες. **Τα δε κριτήρια δίνουν εξαιρετικά περιορισμένες δυνατότητες αναγνώρισης σχέσης εξαρτημένης εργασίας**. Για παράδειγμα ένας ντελιβεράς που μπορεί να επιλέξει ποιες παραγγελίες θα παραδώσει ή που δεν τον καλεί η ίδια η εταιρεία σε ανάληψη εργασίας – περιπτώσεις που είναι κοινή πρακτική – δεν θα έχει καμία πιθανότητα δικαίωσης.

Είναι αναπόφευκτο ένα μέλλον χωρίς εργασιακά δικαιώματα;

Ο μεγαλύτερος σύμμαχος της κυβέρνησης στην προσπάθεια της να περάσει το νομοσχέδιο δεν είναι η πειστικότητα των επιχειρημάτων της. Είναι το αίσθημα παραίτησης, η πεποίθηση ότι τίποτα δεν μπορεί να αλλάξει προς το καλύτερο για τον κόσμο της εργασίας. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι από το 2010 μια ολόκληρη γενιά έχει μπει στην αγορά εργασίας κάτω από τραγικές συνθήκες, χωρίς εμπειρίες δικαιωμάτων και συλλογικής εκπροσώπησης, με ένα αναγκαστικά χαμηλό πήχη προσδοκιών.



Για να μπορέσει να επικοινωνήσει η αριστερά με έναν τέτοιο κόσμο **δεν μπορεί να αναφέρεται σε ένα κόσμο δικαιωμάτων που χάνεται. Πολύ απλά γιατί για έναν άνθρωπο 35 χρόνων σήμερα μπορεί αυτός ο κόσμος να μην υπήρξε πότε.** Χρειάζεται ειλικρίνεια στην απεικόνιση της κατάστασης που είναι εξαιρετικά κακή και χειροπιαστή τεκμηρίωση του τι θα γίνει χειρότερο με τον νομοσχέδιο που έρχεται. Και πάνω από όλα χρειάζεται **προοπτική**. Το πιο πολύτιμο όπλο της κυβέρνησης είναι ότι ο νέος εργαζόμενος σήμερα δεν έχει μέτρο σύγκρισης. Για αυτό και πλάι στην κριτική απαιτείται να μιλήσουμε για το πώς μπορεί να ανακτηθεί το χαμένο έδαφος χρόνων.

Είναι εφικτό το νομοσχέδιο αυτό να μείνει απλά σχέδιο, αν πείσουμε τον κόσμο ότι υπάρχουν εκεί έξω οι στόχοι και τα μέσα για να αποτελέσει η ακύρωσή του την αρχή για να ζει και να δουλεύει μέσα σε ένα σύγχρονο πλαίσιο αξιοπρέπειας.

“

Ο μεγαλύτερος σύμμαχος της κυβέρνησης [...] είναι το αίσθημα παραίτησης [...]. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι από το 2010 μια ολόκληρη γενιά έχει μπει στην αγορά εργασίας κάτω από τραγικές συνθήκες, χωρίς εμπειρίες δικαιωμάτων και συλλογικής εκπροσώπησης, με ένα αναγκαστικά χαμηλό πήχη προσδοκιών.

”